Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 101 del 2 maggio 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 2 maggio 1996** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 72

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1° dicembre 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 16 novembre 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» sottoscritto il 10 aprile 1996.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 29 gennaio 1996.

Autorizzazione alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 21 dicembre 1995 e relative indentiche «errata-corrige» concordate il 10 gennaio 1996: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI, integrativi degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo allo stesso personale concordati il 16 novembre 1995.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali», concordato il 21 dicembre 1995, e relative «errata-corrige» concordate il 10 gennaio 1996, integrativo del CCNL relativo allo stesso personale sottoscritto il 10 aprile 1996.

SOMMARIO

PARTE TERZA

Titolo I - NORME FINALI E TRANSITORIE:

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1° dicembre 1995.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 16 novembre 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigent., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e il successivo decreto correttivo del 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 231 del 3 ottobre 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto di contrattazione collettiva «Regioni autonomie locali», di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Vista la lettera prot. n. 4730 del 21 novembre 1995, con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», gli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali», concordati il 16 novembre 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/ Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RdB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI;

Visti i «Testi concordati» in precedenza indicati, i quali sono stati inviati unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visti in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto Testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera del 23 novembre 1995, con la quale la Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta «intesa»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 46,78 miliardi ed in lire 77,39 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle regioni e dalle autonomie locali;

Considerato che i predetti testi concordati, con le motivazioni indicate nel seguito, non risultano, in generale, in contrasto con le citate Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del Tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, con deliberazione adottata nella seduta del 16 novembre 1995, ha «valutato idoneo» l'accordo sui servizi minimi essenziali di cui garantire la continuità in caso di sciopero contenuti nei testi concordati riguardanti il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali»;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla Direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che i predetti testi concordati sono coerenti con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e le responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che i testi concordati in questione realizzano, come indicato nelle citate Direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette Direttive, i citati testi concordati, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuiscono, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Tenuto conto, infine, che l'art. 47, comma 3, dei testi concordati reca una disciplina del trattamento retributivo dei dirigenti che usufruiscono di distacchi sindacali in violazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 settembre 1994 ed, in particolare, delle disposizioni recate in materia dall'art. 54 del decreto legislativo n. 29/1993 e dall'art. 3, commi 31-34, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che hanno già trovato attuazione con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770, di recepimento dello specifico accordo sindacale dell'8 aprile 1994. Disposizioni che — nel prevedere un apposito e particolare procedimento a base negoziale per disciplinare compiutamente tutta la materia dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche — sottraggono ad altre forme contrattuali — ivi compreso il contratto in questione — la disponibilità di diversa regolamentazione, anche integrativa;

Tenuto conto, quindi, che il citato comma 3 dell'art. 47 dei testi concordati, nel recare la disciplina del trattamento retributivo dei dirigenti in distacco sindacale, è in contrasto (a parte l'errore materiale di riferire i distacchi sindacali all'art. 3, e non all'art. 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 770/1994), in particolare, con l'art. 5, comma 1, del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 770/1994 che disciplina per tutte le amministrazioni pubbliche il trattamento retributivo spettante ai dirigenti sindacali collocati in distacco sindacale, ampliandone la portata e prevedendo la retribuzione anche di compensi ed indennità non collegati «all'effettivo svolgimento delle prestazioni», con conseguente spesa non calcolata negli oneri contrattuali;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 1° dicembre 1995 concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» degli identici testi concordati in precedenza citati, con la condizione che nei testi da sottoscrivere si provveda ad eliminare il comma 3 dell'art. 47, in contrasto con la vigente normativa in materia recata dall'art. 5, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati identici Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali», di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 16 novembre 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL-DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RdB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI, con la condizione che nei testi da sottoscrivere si provveda ad eliminare il comma 3 dell'art. 47 in contrasto con la vigente normativa recata in materia dall'art. 5, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 1° dicembre 1995

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 1° marzo 1996
Atti di Governo, registro n. 98, foglio n. 19

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» sottoscritto il 10 aprile 1996.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 1995 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali, il giorno 10 del mese di aprile 1996, alle ore 16,30, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, nelle persone del presidente del comitato direttivo ed i suoi componenti e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CILS - UIL - CIDA - CONFEDIR - CGIL/FP/EE.LL./Dirigen. - CISL/FILSEL/Dirigen. - UIL/EE.LL./Dirigen. - CONFEDIR (DIR.EL-DI.RER);

e le seguenti confederazioni:

CONFSAL - CISAL - CISNAL - RDB/CUB - UNIONQUADRI - USPPI.

Al termine della riunione le parti convengono e sottoscrivono il contratto collettivo di lavoro del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali.

Si allega, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito dal Ministero della funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA DELLA DIRIGENZA

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.29 del 1993.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d. lgs n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'A.RA.N. con idonea pubblicità.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. La disdetta per la parte pubblica avviene nel rispetto delle intese e dei pareri di cui all'art. 50, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del presente contratto ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dal contratto collettivo e della specifica professionalità della categoria, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai seguenti articoli alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 7 e 8 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contrati collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 12. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 9 e 11.

c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.12.

Capo II

Diritti di informazione

Art. 4

Informazione preventiva

1. Negli enti dove siano in servizio almeno 5 dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 sui criteri generali relativi a:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

d) individuazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 38;

e) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;

g) misure di pari opportunità;

h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;

i) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Gli enti che abbiano in servizio più di 10 dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel comma 1.

Art. 5

Esame a seguito di informazione preventiva.

1. Nelle materie previste dall'articolo 4, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed h), ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie .

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 6

Informazione successiva

1. Nelle amministrazioni nelle quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 e con le modalità indicate nell'art. 4, comma 1, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Capo III

Contrattazione decentrata

ART. 7

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 8 sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.

3. La delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

Art. 8

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali che sono parte integrante del presente contratto;

b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;

c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n. 268 e dell'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333.

d) mobilità di cui all'art. 35, comma 8, del D. Lgs. n. 29 del 1993 e all'art. **24;**

e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/94 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.

2. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse di cui all'art. **38**, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 9

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d. lgs n. 29 del 1993.

3. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle RSU ai sensi dell'art. 11, comma 1, lettera a);
- da componenti di ciascuna rappresentanza sindacale di cui all'art.11, comma 1, lettera b);
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

Capo IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 10
Forme di partecipazione

1. Negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti , su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, senza oneri per le amministrazioni, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di dirigenti responsabili degli uffici e strutture di livello più elevato dell'ente e di rappresentanti sindacali dei dirigenti. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascun ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;

b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti di ciascuna amministrazione, anche al fine di elaborare programmi, direttive, schemi di progetti di legge regolamenti o provvedimenti amministrativi, con particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. E' costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, delle Associazioni o Unioni degli altri Enti del comparto e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, almeno 2 volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidameno degli incarichi e l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

4. La Conferenza dei Presidenti delle Regioni e le Associazioni o Unioni regionali degli altri Enti del Comparto e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, al fine di monitorare l'andamento dell'attuazione della disciplina contrattuale anche in ordine alla preparazione dei lavori della Conferenza di cui al comma 3, e alla mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonchè sui processi di formazione e aggiornamento professionale.

Art. 11

Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, e dell'accordo A.RA.N - Organizzazioni sindacali del comparto del 26 maggio 1994, ovvero le rappresentanze di cui al successivo punto b) sino alla costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'amministrazione.

Capo V

Norme finali

ART. 12

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'A.RA.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato nelle materie di cui all'art. 8. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n.29 del 1993.

ART. 13

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) data di inizio del rapporto di lavoro;

b) qualifica di assunzione e trattamento economico;

c) durata del periodo di prova;

d) sede di destinazione;

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare,· salvo quanto previsto dall'art.**15**, comma 9, di non avere altri

rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

ART. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. **21**, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dirigente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 16

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all' espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

ART. 17

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli **artt. 40 e 41.**

2. I dirigenti assunti al primo impiego presso la pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l' ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purchè ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. **18** conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'amministrazione receda dal rapporto ai sensi dell'art. **27.**

CAPO III

Sospensioni della prestazione

ART. 18

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui agli artt. **40 e 41**.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.

7. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.

ART. 19

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. **40 e 41.**

2. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. **40 e 41.** Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.

3. Il restante periodo di cinque mesi dell' astensione facoltativa di cui al comma 2 rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971.

4. Le assenze di cui al comma 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. **18**, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 20

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l' assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell' unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione , compresa la retribuzione di cui agli artt. **40** e **41**, per i primi 9 mesi di assenza.

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti..

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'amministrazione, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza , per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dirigente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l'art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dirigente nell'ipotesi di cui al comma 6, lettera c), è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

ART. 21

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. **20**, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. **20**, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di cui agli artt. **40 e 41**.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo **20.** Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

ART. 22

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. L'Amministrazione attribuisce a ogni dirigente, in relazione alle posizioni organizzative dell'ente, uno degli incarichi di funzione dirigenziale indicati negli artt. **40 e 41**.

2. Le Amministrazioni formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti nell'art. 19 del decreto legislativo n. 29/1993. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

3. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, le Amministrazioni tengono conto della professionalità e dell'esperienza già acquisita, rispetto agli incarichi da conferire, dai dirigenti in servizio in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi.

4. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento.

5. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell' incarico può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo n. 29/1993.

6. Le Amministrazioni attribuiscono e revocano gli incarichi con atti scritti e motivati.

ART. 23

Valutazione dei dirigenti

1. Le amministrazioni definiscono sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati gestiti attraverso i nuclei di valutazione o organi di controllo interno da istituire ai sensi dell'art. 20 del D.L.vo n. 29/1993.

2. Le amministrazioni determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

3. Nella valutazione le amministrazioni dovranno comunque considerare, in relazione all'operato dei dirigenti, la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

4. Gli organi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, anche assistito da una persona di fiducia.

5. La stessa procedura di contraddittorio di cui al comma 4 deve essere prevista per i casi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale non conseguente a valutazione negativa, di cui all'art. 22, comma 5.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. **27,** comma 4.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lettera b), non si può procedere a nuove nomine a qualifiche dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

ART. 24

Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le stesse amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponilità sono sospesi

per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonchè da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall'art. 9, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra Regioni o tra enti di regioni diverse.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le amministrazioni cedenti ed i dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti nonchè le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purchè in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonchè la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 25

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. **20** e **21**, ha luogo:

a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell' anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;

b) per recesso del dirigente;

c) per recesso dell'amministrazione.

ART. 26

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. **25**, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. **25** l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

ART. 27

Recesso dell'amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all' interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'amministrazione prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 20 del D. lgs. n. 29 del 1993, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 30. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi **3, 4 e 5**, della legge n. 300 del 1970.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le parti si danno atto che l'applicazione del presente articolo 27, essendo collegata alla tutela del collegio di conciliazione, che è oggetto di separata disciplina nel testo di contratto relativo all'art. 30 sul collegio di conciliazione, concordato in data odierna (v. dichiarazione congiunta), è differita alla data di stipulazione del contratto stesso.

ART. 28

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. **20**, comma 3 e **21** comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della l.n. 300 del 1970.

ART. 29
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. **27**. Analogamente si procede nei casi previsti dall' art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. **27**, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. **27**, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. **27**.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui gli artt. **34 e 35** e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio.

ART. 30

(Articolo oggetto di separata disciplina concordata in apposito contratto in data odierna da inviare al Governo per l'autorizzazione alla sottoscrizione)

ART. 31

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3, e dall'art. 25, comma 1 lett. b), per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente , l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui agli artt. 34, 35, 40, 41 e 42.

10. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

CAPO VI

Istituti di peculiare interesse

ART. 32

Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. L'amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro per la Funzione Pubblica 24 aprile 1995, n. 14.

3. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell' art. 5, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE II

TITOLO I

Trattamento Economico

ART. 33

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:

1) stipendio tabellare
2) indennità integrativa speciale
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita
4) retribuzione di posizione
5) retribuzione di risultato.

ART. 34

Stipendio tabellare

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 173.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 207.000.

2. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 213.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 256.000.

3. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art. **35**, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art.7 della legge n.438/1992, è stabilito in L. **32.977.000** e ricomprende:

a) lo stipendio tabellare della ex prima qualifica dirigenziale come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 1;

b) un importo pari allo 0,2 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

ART. 35

Norma transitoria

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. **34**, comma 2, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. **34**, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di lire 7.858.000, utile ai fini della 13^ mensilità, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico in godimento al 1^ dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

- stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n.438/1992;
- 0,1 della indennità di funzione di cui all'art.38 del DPR n.333/1990
- incrementi contrattuali di cui all'art. **34**, comma 2;
- differenza tra l' importo dell' indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

2. Ai dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall' art. 69, co 1, del DPR n° 268 del 1987.

ART. 36

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione degli articoli **34 e 35** hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo **29**, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici -ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale- risultanti dall' applicazione dell'articolo **34**, commi 1 e 2,

sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione di posizione di cui agli artt. 40 e 41, nonchè il valore differenziale di posizione di cui all'articolo 42, sostituiscono la indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/90 e come tali sono utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di fine servizio così come già previsto per la citata indennità di funzione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 37

Finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato si provvede mediante l'utilizzo:

a) dell'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della 1^ qualifica dirigenziale e per la parte eccedente lo 0,1 per la quota di pertinenza della 2^ qualifica dirigenziale. Tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;

b) di una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);

c) di una somma pari allo 0,85% del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente;

d) delle risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'art. 45, comma 8, del Dpr n. 333 del 1990.

e) delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'art. 69, comma 2, del Dpr n. 268 del 1987 e all'art. 18 della legge n. 109/1994;

f) delle risorse aggiuntive di cui al successivo art. 38.

2. Le risorse di cui al comma 1, decurtate della parte destinata al finanziamento della retribuzione di risultato prevista dal comma 3 sono destinate al finanziamento del "Fondo per la retribuzione di posizione" secondo la disciplina degli artt. 39, 40, 41 e 42.

3. Al finanziamento della retribuzione di risultato sono destinate, secondo la disciplina dell'art. 43:

- le risorse aggiuntive indicate nel successivo articolo 38;
- una quota non inferiore al 4 % e non superiore all'8% del Fondo di cui al comma 1, lettere a), b) e c) ;
- le risorse di cui alla lettera e) del comma 1.

4. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del

comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purchè effettivamente ricoperte.

5. Il valore complessivo del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale e per la parte eccedente lo 0,1 per la quota di pertinenza della seconda qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

6. La disciplina del comma 5 si applica anche con riferimento alla formazione dei fondi di cui ai commi 2 e 3.

ART. 38

Risorse aggiuntive

1. Le Amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 3 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, le risorse di cui all'art. 37, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2% del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 5.

2. La somma di cui al comma 1 è destinata a finanziare gli oneri relativi alle retribuzioni di risultato dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato.

3. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1 gli enti non dissestati e non strutturalmente deficitari secondo le vigenti disposizioni, e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.L.vo n. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche;

d) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 3, che non incidano sulla estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge n. 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito dal comma 6 del medesimo articolo.

6. Le Amministrazioni devono attestare, attraverso i Servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

ART. 39

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1.Il "Fondo per la retribuzione di posizione", finanziato con le modalità di cui all'art. **37**, comma 2, è costituito, a decorrere dal 31.12.1995, presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2.Le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.L.vo 29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e secondo i criteri indicati negli artt. **40, 41 e 42**, che non prefigurano alcun modello organizzativo.

4.La disciplina del presente articolo, nonché dei successivi articoli **40,41,42,43 e 44** si applica esclusivamente agli Enti e alle Amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nell'art. **38**, comma 3, lett. a),b),c), e d).

5.Negli altri Enti e Amministrazioni l'entità della retribuzione di posizione è determinata confermando l'importo già attribuito per l'indennità di funzione ai sensi dell'art.38 del DPR n.333/1990, salvo per la parte utilizzata nella determinazione dei nuovi stipendi di cui all'art. **34**, incrementato del 3% con decorrenza dal 31.12.95. Un ulteriore 3% è accantonato dalle medesime amministrazioni per essere utilizzato, al verificarsi delle condizioni di cui al comma 4, ai fini dellla

formazione del fondo di cui all'art. 37, comma 1. Sono inoltre accantonate, per le medesime finalità, le risorse di cui all'art. 37, comma 1,lettera c).

ART. 40

Retribuzione di posizione di direzione di struttura

1.La retribuzione di posizione per i dirigenti delle Regioni, dei Comuni capoluogo di cui all'art. 17 della legge 142/90 nonché dei comuni capoluogo individuati come aree metropolitane con leggi delle regioni Sicilia e Sardegna, delle corrispondenti Amministrazioni provinciali e delle Camere di Commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. c), della legge 29 dicembre 1993, n. 580, è definita, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 37, comma 2, e con i criteri previsti nell'art. 39, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

a) fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;

b) fino a un massimo di L. 38.500.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;

c) da un minimo di L. 10.000.000 fino a un massimo di L. 26.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

2. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli Enti diversi da quelli indicati nel comma 1, classificati di tipo 1 dall'art. 2 del D.P.R. 25.6.1983, N. 347, e per i dirigenti delle Camere di Commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. b), della legge 29 dicembre 1993 n. 580, è definita , nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art.

37,comma 2, e con i criteri previsti nell'art. **39**, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

a) fino a un massimo di L. 55.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;

b) fino a un massimo di L. 38.500.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;

c) da un minimo di L. 10.000.000 fino a un massimo di L. 26.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

3. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli enti classificati di tipo 2 dall'art. 2 del D.P.R. 25.6.1983, n. 347, e per i dirigenti delle Camere di commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. a), della legge 29 dicembre 1993, n. 580, è definita, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. **37**, comma 2, e con i criteri previsti nell'art. **39**, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

a) fino a un massimo di L. 30.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire il funzionamento di ampi aggregati di servizi e interventi;

b) da un minimo di L. 10.000.000, fino a un massimo di L. 20.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di risorse economiche ed umane.

4. Nei confronti dei Segretari generali delle Camere di commercio di cui all'art.10, comma 1, lettera c) e lettere a) e b) della legge 29.12.1993, n.580, non assunti a tempo determinato, si applica la disciplina prevista, rispettivamente, dal comma 1 e dal comma 2. Le risorse iscritte in bilancio alla data del 31.8.1993 ai sensi dell'articolo 1 della legge 25 luglio 1971, n.557, confluiscono nel fondo di cui al comma 2 dell'articolo **37.**

5. Nei confronti dei Segretari generali delle Comunità Montane classificate di tipo 2 dall'art. 2 del DPR n. 347 del 1983 si applica la disciplina prevista dal comma 2, lettera b).

6. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli Enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni a statuto ordinario e degli II.A.C.P., è definita secondo la disciplina dei commi 1, 2 e 3 in base ai criteri di equiparazione stabiliti dalle stesse Regioni in relazione alle leggi regionali istituitive dei singoli Enti.

ART. 41

Retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali non comportanti direzione di strutture

1. Le amministrazioni possono prevedere posizioni e corrispondenti incarichi dirigenziali di alta specializzazione - anche professionale, comportante iscrizione agli albi - di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive e analoghe e ne determinano la

graduazione e le relative retribuzioni di posizione nell'ambito dei seguenti limiti:

a) da un minimo di lire 10.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 per le amministrazioni di cui all'art. **40**, comma 1;

b) da un minimo di lire 10.000.000 fino ad un massimo di L. 38.500.000 per le amministrazioni di cui all'art. **40**, comma 2;

c) da un minimo di lire 10.000.000 fino a un massimo di L. 20.000.000 per le amministrazioni di cui all'art. **40**, comma 3.

ART. 42

Clausola di salvaguardia

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto, qualora l'importo dell'indennità di funzione in godimento alla data del 30 giugno 1995 secondo la disciplina dell'art. 38 del DPR n. 333/90, diminuito di una quota pari allo 0,2 per i dirigenti della ex prima qualifica e dello 0,1 per i dirigenti della ex seconda qualifica, dovesse risultare superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione, utile ai fini della 13^ mensilità.

2. L'attribuzione al dirigente del valore differenziale di posizione è finanziata dal fondo per la retribuzione di posizione con priorità rispetto a tutte le altre modalità di utilizzo. Nei casi in cui tale fondo risultasse insufficiente a garantire l'integrale copertura del valore differenziale di posizione l'amministrazione utilizza le risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. **37**, comma 3 che vengono temporaneamente ridotte in misura corrispondente.

3. Nel caso in cui il dirigente nella situazione di cui al comma 1 acquisisca nel tempo ulteriori elementi di retribuzione per indennità di posizione, gli stessi assorbono il valore differenziale di posizione.

4. Il valore differenziale di posizione non è invece riassorbibile da futuri aumenti contrattuali relativi allo stipendio base.

ART. 43

Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. **37**, comma 3, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'amministrazione attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti utilizzando le risorse di cui al comma 1, nell'ambito del più ampio processo di valutazione di cui all'art. **23**, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

3. Una quota del 50% delle risorse di cui al comma 1 è attribuita nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 20% dei dirigenti in servizio, esclusi i dirigenti che beneficiano dell'art. **44**, comma 2.

4. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascun ente e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali sono:

a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

6. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.

Art. 44

Tutela di particolari professionalità

1. Nella determinazione della retribuzione di posizione di cui agli artt. **40** e **41** le amministrazioni tengono conto anche delle specifiche previsioni cui erano connessi i trattamenti particolari richiamati nell'art. **37**, comma 1, lettera d) con riferimento alle medesime categorie.

2. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. **43** le risorse finanziarie derivanti dall'art. **37**, comma 1, lettera e) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

3. Le Amministrazioni determinano, secondo i rispettivi ordinamenti e previa informazione ai dirigenti interessati nonchè alle organizzazioni sindacali, la quota delle risorse che deve essere detratta per le spese generali.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

ART. 45

Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale con qualifica dirigenziale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

ART. 46

Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

3. L'art. 18 del DPR 333 del 1990 è confermato senza soluzione di continuità sino all'entrata in vigore dell'art. 13 del presente contratto.

ART. 47

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonchè degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica o con leggi regionali ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93.

2. Al dirigente comandato o collocato in posizione di fuori ruolo, ove tale ultimo istituto sia previsto dai rispettivi ordinamenti, presso organismi cui partecipano le Regioni e le Province autonome operanti a livello statale è conservata la retribuzione di posizione in godimento presso l'Amministrazione di provenienza nel caso che svolga funzioni di livello corrispondente, nel rispetto dell'art. 3, comma 63, della L. n. 537/93, o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al comando o al collomento fuori ruolo.

ART. 48

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

a) con riferimento alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 30 del DPR n. 333 del 1990;

b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 31 del DPR n. 333 del 1990;

c) con riferimento alle materie e ai limiti della contrattazione decentrata: artt. 25 e 27 del DPR n. 268 del 1987;

d) con riferimento alla composizione delle delegazioni: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;

e) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. 18 - 20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987; art. 2 DPR n. 268 del 1987;

f) con riferimento alle pari opportunità: art. 16 DPR 395 del 1988;

g) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: art. 25 legge n. 93 del 1983;

h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: art. 28 del DPR n. 268 del 1987; art. 32 DPR n. 333/90; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;

i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art. 12 DPR n. 3 del 1957;

l) con riferimento al periodo di prova: art. 25 del Dpr n. 347 del 1983;

m) con riferimento all'orario di lavoro; art. 37 del DPR n. 333 del 1990;

n) con riferimento alle ferie: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR n. 395 del 1988;

o) con riferimento alle assenze retribuite: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 DPR n. 347 del 1983; art. 9 DPR n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993 e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94; art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;

p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: artt. 17, 18 e 19 DPR n. 347 del 1983; art. 56 e 61 DPR n. 268 del 1987; art. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del DPR n. 686 del 1957; art. 3, commi dal 37 al 41 della L. n. 537/93 e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94;

q) con riferimento ai compiti e alle responsabilità dirigenziali: art. 40, 42 del DPR n. 268 del 1987; art. 39 e 40 del DPR n. 333 del 1990;

r) con riferimento alla mobilità: art. 41 del DPR n. 268 del 1987;

s) con riferimento al recesso: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90 (salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46); art. 16 DPR n. 333 del 1990;

t) con riferimento al trattamento economico: art. 34, comma 1, lettera d) e art. 69, comma 1, del DPR n. 268 del 1987; 38, 43, 44, 46, del DPR n. 333 del 1990.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 333 del 1990.

3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

4. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.RA.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

ART. 49

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti negoziali riconoscono che la disciplina per la determinazione delle risorse finanziarie destinate a sostenere gli oneri per la retribuzione di posizione e di risultato deve essere oggetto di ulteriore approfondimento al fine di individuare i correttivi che dovessero risultare utili alla attuazione delle dinamiche delle nuove retribuzioni e sostenere gli obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, secondo i principi di riforma del D.Lvo n. 29/93.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti assumono l'impegno di proseguire il confronto al fine di pervenire alla definizione di una disciplina contrattuale per la copertura assicurativa della responsabilità civile del dirigente a carico dell'amministrazione, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, ivi compresa la copertura degli oneri di patrocinio legale, verificando la possibilità di coprire le relative spese mediante utilizzo delle risorse già destinate dagli enti a tali finalità, entro il

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti negoziali prendono atto che nel vigente sistema risultano di fatto istituite, in virtù degli Statuti, posizioni dirigenziali anche presso enti di tipologia diversa da quelle indicate nell'art. 39, comma 3. A tali posizioni si applicano i contenuti del presente contratto.

Le parti negoziali concordano pertanto nel ritenere che il riferimento alla tipologia degli enti di cui all'art. 2 del DPR n. 347 del 1983 per la determinazione della retribuzione di posizione abbia carattere transitorio e che la stessa dovrà essere superata mediante l'adozione di nuovi criteri di riferimento a partire dal prossimo quadriennio contrattuale.

A tal fine le parti si impegnano ad avviare il confronto entro il 30.6.1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 4

Le parti negoziali concordano nel ritenere che la disciplina della retribuzione di posizione di direzione di struttura prevista dall'art. 39 non intende in alcun modo precostituire né favorire un particolare modello organizzativo la cui determinazione è rimessa all'autonoma scelta delle singole amministrazioni in relazione allle peculiarità dei diversi ordinamenti anche nel rispetto dei vigenti assetti istituzionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 5

Le parti negoziali, nel prendere atto del permanere della vigenza dell'art. 2 della legge n. 336 del 1970, si impegnano ad approfondire le problematiche connesse all' applicazione della citata normativa in relazione al nuovo assetto retributivo complessivo introdotto dal contratto per la qualifica unica dirigenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano che gli enti che istituiscono, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, posti di qualifica dirigenziale successivamente alla stipulazione del presente contratto, comprese le amministrazioni provinciali di nuova istituzione, determinano le risorse del fondo di cui al comma 1 dell'art.37 con i criteri e alle condizioni di cui al comma 5 dello stesso articolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti negoziali concordano nel ritenere che gli importi della retribuzione di posizione risultanti dall'applicazione degli articoli 40, 41 e 42 hanno effetto anche in ordine alla disciplina di eventuali fondi integrativi di pensione esistenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno atto che i tempi e le procedure di perfezionamento del CCNL non rendono obiettivamente possibile il rispetto del contenuto dei commi 4 e 5 dell'art. 2. Le parti ritengono pertanto superato, in questa situazione, il contenuto di detti commi. Per effetto di quanto sopra considerano che la disdetta della parte economica del CCNL, oggetto di rinnovo per il biennio 96-97, possa essere utilmente inviata alla data di sottoscrizione del CCNL rendendo non applicabile il primo periodo del citato comma 4.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, tenuto conto che il Governo ha autorizzato la sottoscrizione del presente contratto con lo stralcio delle disposizioni concernenti il Collegio Arbitrale, oggetto di rilievo della Corte dei Conti, sottolineano l'esigenza di verificare nelle sedi proprie la legittimità di interventi della Corte dei Conti che limitano fortemente l'autonomia negoziale.
Nel sottoscrivere la parte autorizzata le parti dichiarano contestualmente di aver raggiunto un accordo su una nuova formulazione delle disposizioni censurate, volta a tener conto di quanto osservato dalla Corte. In particolare, il nuovo testo dell'art. 30, che costituisce un accordo a sè stante e che verrà trasmesso al Governo per l'autorizzazione, nel confermare la previsione di un Collegio di conciliazione come specifico strumento di garanzia utilizzabile in caso di recesso ex art. 27, stabilisce che il collegio è istituito in attuazione dell'art. 59, comma 7, del d.lgs 29/1993, laddove si prevede che i CCNL possono disciplinare specifiche procedure di conciliazione. Nel contempo nel nuovo testo si chiarisce che il ricorso al Collegio non preclude la possibilità di accesso diretto al giudice competente, fermo restando che si tratta di una soluzione transitoria destinata ad essere sostituita da quella prevista dall'art. 69 dello stesso decreto n. 29, dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.
data la stretta connessione dell'operatività di tale Collegio con la possibilità di applicazione del recesso, con la nota a verbale all'art. 27 le parti hanno concordato che tale applicazione debba essere differita alla data di sottoscrizione del contratto sulla riformulazione dell'art. 30, il cui testo è stato concordato in data odierna.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-CISL-UIL comparto Autonomie Locali, in relazione all'art. 15, in assenza di una quantificazione dell'obbligo orario ribadiscono che lo stesso non può essere inteso in misura inferiore alle 36 ore settimanali

CGIL CISL UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-FP, CISL-FILSEL, UIL-EE.LL, in considerazione del ricorso indiscriminato alle assunzioni di dirigenti a tempo determinato che alcune ammministrazioni stanno effettuando con notevole aggravio di spesa e mortificazione di professionalità già esistenti negli enti, ribadiscono che :

- il ricorso ai contratti a tempo determinato non si giustifica in presenza di posti vacanti e in situazioni di esubero;

- il ricorso ai contratti a tempo determinato sia effettivamente legato alla mancanza, nell'ente, delle specifiche professionalità richieste e comunque limitato ad una percentuale ridotta di posti;

- non esistono giustificazioni plausibili per trattamenti economici diversi da quelli contemplati nel CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-FP, CISL-FILSEL, UIL-EE.LL, nell'evidenziare l'importanza dell'art. 10 del CCNL, nell'ambito dei contenuti del comma 3 daranno priorità assoluta alla verifica del monitoraggio sugli effetti applicativi delle discipline riguardanti il recesso da parte dell'amministrazione ed il Collegio arbitrale.

Roma,10 aprile 1996

Comparto Regioni/Enti Locali: ***C.C.N.L. del personale con qualifica dirigenziale.***

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Delegazione Cisal, nel sottoscrivere l'odierna intesa, conferma nella sua interezza le proprie riserve contenute nelle dichiarazioni a verbale contestuali alla sottoscrizione dei precedenti accordi contrattuali, in ordine alla **mancata reintegrazione del Dirigente ricorrente** nel posto di lavoro anche **nel caso di lodo a lui favorevole** (reintegrazione prevista solo in sede di normativa transitoria dall'art.30, comma 15, del CCNL).

Ad ogni buon conto, si riproduce in calce la Dichiarazione a verbale in data 6 novembre 1995.

p. La Delegazione Cisal
- Franco Quaranta -

Recesso dell'Amministrazione.

Nel caso di **recesso dell'amministrazione per giustificato motivo o per giusta causa** e di successivo **ricorso del dirigente al Collegio arbitrale**, ove il collegio medesimo, "con motivato giudizio, accolga il ricorso", il lodo - *secondo l' ipotesi di contratto proposta dall'Aran* - è previsto che abbia **effetti esclusivamente risarcitori** (***indennità supplementare***).

Per la Cisal, viceversa, in tale caso si sarebbe dovuto più correttamente ipotizzare che il Collegio disponesse la **reintegrazione del dirigente ricorrente** nel posto di lavoro.

Quanto sopra:

- perché l'accoglimento del ricorso, **escludendo** la sussistenza della **giusta causa o del giustificato motivo** del licenziamento, **non può non escludere anche la supposta "crisi di fiducia"**;
- perché l'applicazione pedissequa delle norme privatistiche urta con il rapporto di lavoro in esame che, traendo origine da un **concorso pubblico**, esclude *ex se* il **licenziamento ad nutum**;
- perché, se nel settore privato è l'impresa chiamata a pagare i costi relativi al licenziamento del dirigente non più gradito, nel settore pubblico viceversa è la collettività a doversi accollare gli oneri anche della "*mala gestio*", onde - correlata alla normativa di cui al procedimento di recesso - si sarebbe dovuta prevedere (come richiesto dalla Cisal) anche la ***procedura di accertamento di eventuali connesse responsabilità amministrativo/contabili***, non essendo né sufficiente né tanto meno "equo" il rimedio previsto dal CCNL, e cioé il divieto di assunzione per il numero di mesi equivalente all' indennità sostitutiva (sic!);
- **perché** il procedimento davanti al Collegio arbitrale realizzerebbe un effetto addirittura **più riduttivo della stessa sentenza del Pretore** che - nel caso di accoglimento del ricorso, quando la giusta causa o il giustificato motivo non risultino - ordina al datore la reintegrazione del prestatore nel posto di lavoro.

Per le suesposte motivazioni - *che integrano peraltro quelle di altro ordine relative agli istituti contrattuali di natura economica ritenuti insufficienti anche in ragione del ritardo nella definizione dell'accordo che di fatto ne relega gli effetti alla scadenza del biennio* - **la Cisal, pur sottoscrivendo l'intesa e prendendo atto dei correttivi finali apportati dall' Aran in materia** (*tentativo di conciliazione e agevolazioni alla mobilità per il dirigente ingiustamente licenziato*), **palliativi non in grado di sanare il vizio di fondo** (... perché il dirigente che ha ragione non dovrebbe essere reintegrato nel suo posto?!), **si riserva ogni iniziativa di carattere giurisdizionale volta ad eliminare palesi illegittimità, certamente non risolte da una norma transitoria valida solo nella fase di prima applicazione del presente contratto.**

RDB/CUB

La sottoscritta Confederazione stipula il presente contratto ai soli fini di conservare la possibilità di intervento nelle fasi successive di attuazione del medesimo, pur ritenendo lo stesso, che non ha saputo affrontare i reali problemi connessi alla Dirigenza degli Enti Locali, illiberale avendo esposto i dirigenti alla più ampia discrezionalità del potere politico riducendo così gli spazi finora acquisiti nel settore della separazione fra gestione ed ammnistrazione.

Roma, 10 aprile 1996

DICHIARAZIONE A VERBALE

DIREL, DIRER e CONFEDIR, considerato l'elevato ricorso, da parte delle Regioni ed Enti Locali, ad assunzioni di dirigenti a tempo determinato, nonché al conferimento di numerosi incarichi di consulenza che sviliscono il ruolo e la funzione dei dirigenti destinatari del presente contratto, affermano la necessità che il ricorso a contratti a tempo determinato, nonché agli incarichi di consulenza debba essere limitato nel numero e riferito esclusivamente a specifiche professionalità mancanti in seno all'Ente.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI DI AZIENDA
Via Nazionale 75 - 00184 Roma - Tel. 06/4818551 - Fax 4873294

La CIDA, con riferimento alla clausola di salvaguardia prevista dal 1° comma dell'art. 42 del presente contratto, ribadisce che la stessa non potrà venir meno, per i dirigenti in servizio, nei successivi rinnovi contrattuali.

COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
AREA DELLA DIRIGENZA

ART. 1

(Servizi Pubblici essenziali)

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 11 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

a) stato civile e servizio elettorale;

b) igiene, sanità ed attività assistenziali;

c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;

d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti,limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;

e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f) trasporti;

g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;

h) servizi del personale;

i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

ART. 2

(Contrattazione decentrata e contingenti di personale)

1. In relazione al sistema organizzativo dei singoli enti, in contrattazione decentrata sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi di cui all'art.1.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1 sono stipulati, per ciascuna amministrazione, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata.

3. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

ART. 3

(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art.1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;

b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;

c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;

d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;

e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;

f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

ART. 4

(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

D.M. 31 marzo 1994 **(1)**.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni **(2)**.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Visto l'art. 2 della **legge 23 ottobre 1992, n. 421**, contenente «Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline .. in materia di pubblico impiego ....»;

Visto l'art. 58-bis del **decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29**, aggiunto dall'art. 26 del **decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546**;

Visto che, ai sensi del predetto art. 58-bis del **decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29**, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, deve sentire le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale prima di definire il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Ritenuta la necessità di procedere alla definizione del predetto codice di comportamento;

Decreta:

1. Disposizioni di carattere generale. - 1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i princìpi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

2. Princìpi. — 1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Regali e altre utilità. — 1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

4. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni. — 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

5. Obblighi di dichiarazione. — 1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

6. Obblighi di astensione. — 1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni.

L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;

b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

7. Attività collaterali. — 1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

8. Imparzialità. — 1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

9. Comportamento nella vita sociale. — 1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

10. Comportamento in servizio. — 1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

11. Rapporti con il pubblico. — 1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di

stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

12. Contratti. — 1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

13. Obblighi connessi alla valutazione dei risultati. — 1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

14. Aggiornamento del codice. — 1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del **decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (3)**, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 giugno 1994, n. 149.
(2) Si ritiene opportuno riportare anche la premessa del presente decreto.
(3) **Riportato al n. A/LXV.**

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 29 gennaio 1996.

Autorizzazione alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — degli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 21 dicembre 1995 e relative identiche «errata-corrige» concordate il 10 gennaio 1996: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL-DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI, integrativi degli identici testi del C.C.N.L. relativo allo stesso personale concordati il 16 novembre 1995.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni»;

Viste le Direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994) e il successivo decreto correttivo del 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 231 del 3 ottobre 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto di contrattazione collettiva «Regioni-Autonomie locali», di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593»;

Visti gli identici Testi concordati in data 16 novembre 1995 tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali dipendente dalle Amministrazioni del comparto «Regioni-Autonomie locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593;

Visto il provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione del 1° dicembre 1995 dei testi del contratto collettivo nazionale di lavoro concordati il 16 novembre 1995, in precedenza citato, contenente «la condizione che nei testi da sottoscrivere si provveda ad eliminare il comma 3 dell'art. 47, in contrasto con la vigente normativa recata in materia dall'art. 5, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770»;

Vista la lettera prot. n. 5507 del 21 dicembre 1995, con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», gli identici testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto «Regioni-Autonomie locali», concordati il 21 dicembre 1995: *a)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL/Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RdB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI, integrativi degli indentici Testi del C.C.N.L. relativo allo stesso personale concordati il 16 novembre 1995, unitamente ad una relazione illustrativa;

Vista la lettera prot. n. 24766/95/8.0.249.8 del 27 dicembre 1995, con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ha rappresentato all'ARAN che al fine di poter attivare le procedure — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — per l'«autorizzazione alla sottoscrizione» degli identici testi concordati in data 21 dicembre 1995 integrativi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni delle «Regioni-Autonomie locali» si rendeva necessario, «a prescindere per il momento da altre valutazioni», procedere «in ogni caso» a «preventive correzioni, che possono essere apportate soltanto dalle parti contraenti»;

Vista la lettera prot. n. 222 del 10 gennaio 1996 (pervenuta il 15 gennaio 1996), con la quale l'ARAN in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», le identiche «errata-corrige» concordate il 10 gennaio 1996 degli identici «Testi concordati» il 21 dicembre 1995, in precedenza indicati;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che «per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle Regioni e dagli Enti regionali» il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, «provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano»;

Vista la lettera del 22 gennaio 1996, con la quale la Conferenza dei Presidenti della Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta «intesa»;

Considerato che i nuovi Testi concordati in data 21 dicembre 1995 e 10 gennaio 1996 del contratto collettivo nazionale di lavoro in questione contengono una disciplina correttiva dei precedenti Testi concordati il 16 novembre 1995, nella parte osservata dal Governo con il citato provvedimento del 1° dicembre 1995;

Vista la Deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 29 gennaio 1996, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» degli identici Testi concordati e relative «errata corrige» in precedenza citati;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 1995, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, Consigliere Franco Frattini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

A u t o r i z z a

ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione degli allegati identici Testi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni Pubbliche ricomprese nel Comparto «Regioni-Autonomie Locali» di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, concordati il 21 dicembre 1995 e relative «errata corrige» concordate il 10 gennaio 1996: *a)* tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA e CONFEDIR e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/FP/EE.LL./Dirigen., CISL/FILSEL/Dirigen., UIL/EE.LL/Dirigen. e CONFEDIR (DIR.EL - DIR.ER); *b)* tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI, integrativi degli identici Testi del CCNL relativo allo stesso personale concordati il 16 novembre 1995.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei Conti.

Roma, 29 gennaio 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
FRATTINI

Registrato alla Corte dei conti il 1° marzo 1996
Atti di Governo, registro n. 98, foglio n. 20

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale, e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle Amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto «Regioni-Autonomie locali», concordato il 21 dicembre 1995, e relative «errata-corrige» concordate il 10 gennaio 1996, integrativo del CCNL relativo allo stesso personale sottoscritto il 10 aprile 1996.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Il giorno 10 del mese di aprile 1996, alle ore 16,30, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, nelle persone del presidente del comitato direttivo ed i suoi componenti:

e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CIDA - CONFEDIR - CGIL/FP/EE.LL./Dirigen. - CISL/FILSEL/Dirigen. - UIL/EE.LL./Dirigen. - CONFEDIR(DIR.EL-DI.RER);

e le seguenti confederazioni:

CONFSAL - CISAL - CISNAL - RDB/CUB - UNIONQUADRI - USPPI.

Al termine della riunione le parti convengono e sottoscrivono il seguente accordo integrativo del contratto collettivo di lavoro per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali, stipulato il 10 aprile 1996.

Art. 1

Dirigenti in distacco sindacale

1. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770, compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco. Non compete la retribuzione di risultato all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

96A2603

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(8651383) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari:

- annuale	L. 385.000
- semestrale	L. 211.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:

- annuale	L. 72.500
- semestrale	L. 50.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:

- annuale	L. 216.000
- semestrale	L. 120.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:

- annuale	L. 72.000
- semestrale	L. 49.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:

- annuale	L. 215.500
- semestrale	L. 118.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:

- annuale	L. 742.000
- semestrale	L. 410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'indice repertorio annuale cronologico per materie 1996.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L. 1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L. 2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L. 134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L. 1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L. 87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L. 8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L. 1.300.000
Vendita singola: per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L. 1.500
per ogni 96 pagine successive	L. 1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L. 4.000

N.B. — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L. 360.000
Abbonamento semestrale	L. 220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L. 1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

* 4 1 1 2 0 0 1 0 1 0 9 6 *

L. 9.000